

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

Strategies for Improving the Quality of Life Affecting the Effectiveness of
Job Performance among the Noncommissioned Officers of the 1st
Antiaircraft Artillery Regiment

อาทิตยา แสงกฤษพีช¹ และ เฉลิมพร เย็นเยือก²

Athitaya Sangkitpetch¹ and Chalermporn Yenyuak²

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

^{1,2}Faculty of Business Administration, Rangsit University, Thailand

E-mail: poppyathitaya@hotmail.com¹

Received: 2021-12-24; Revised: 2021-12-26; Accepted: 2021-12-27

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน 2) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน และ 3) ความสัมพันธ์ของพฤติกรรม การปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และพฤติกรรม การปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรม การปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พฤติกรรม การปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were to study 1) the differences in personal factors affecting the effectiveness of the performance of the noncommissioned officers, 2) relationship of quality of work life and operational effectiveness of the noncommissioned officers and 3) the relationship of operational behavior and operational effectiveness of the noncommissioned officers. By collecting the data obtained from the questionnaire. The 300 military officers working at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment were samples for this research. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) the sample group had opinions about the quality of working life as a whole at the highest level; personal aspect had the highest average, followed by social and economic aspect. The sample group had operational behavior overall at the highest level, while overall operational effectiveness was at the highest level. Furthermore, the hypothesis testing results showed that the different personal factors regarding education level, rank, working experience and marital status affected the effectiveness of the performance of the military officers of the 1st Antiaircraft Artillery Regiment differently with the statistical significance of the 0.05 level. 2) the quality of working life consisting of work, personal, social and operational behavior aspects affected the effectiveness of the performance of the military officers working at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment with statistically significant level of 0.05. 3) operational behavior affected the effectiveness of the performance of the military officers working at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment with statistically significant level of 0.05.

Keywords: Quality of Work Life, Performance Behavior, Effectiveness of Job Performance

บทนำ

ภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันทุกชีวิตในวัยทำงาน แต่ละคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเพศใด ทั้งเพศชายและเพศหญิง ในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่น ๆ ของบุคคล เป็นสภาพทางสังคมที่ต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขเวลาที่มีความเร่งรีบ การทำงานที่สอดคล้องกับกระแสสังคมโลก ซึ่งลักษณะดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดความตึงเครียดและส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อันเกิดผลกระทบต่อความขัดแย้งกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่และความสุขในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวด้วยเช่นกัน ดังนั้นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่เพียงแต่ศึกษาตัวคนทำงาน ยังศึกษาถึงความสัมพันธ์กับครอบครัวและคนรอบข้าง ถือเป็นเรื่องใหญ่ของคนยุคนี้ ซึ่งส่งผลต่อทั้งคุณภาพชีวิตในทำงาน คุณภาพชีวิตครอบครัว สุขภาพกายและใจ ทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และยังเป็นการดึงดูดแรงงานใหม่และรักษาบุคลากรศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป กองทัพบกไทย

ถือว่าเป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงของประเทศองค์กรหนึ่ง เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบ ด้านกำลังพล ในเชิงคุณภาพนั้น ผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อบูมุงให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ (กรมกำลังพลทหารบก, 2554) ซึ่งในทางการทหารนั้น ถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เนื่องจากข้าราชการทหารส่วนใหญ่ต้องเข้าเวร ต้องไปฝึก ไปทำภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายแล้วนั้น ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับตนเอง และครอบครัว หรือที่พักอาศัยอยู่ไกลจากที่ทำงาน ขณะที่สวัสดิการบ้านพักที่ทางราชการจัดไว้ไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการ ทำให้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการเดินทางและอยู่ที่ทำงาน เวลาในการใช้ชีวิตสำหรับตนเอง และครอบครัวจึงลดน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบทำให้เกิดความเครียด ความขัดแย้งระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกันกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ในปัจจุบันที่สภาวะการครองชีพปรับตัวสูงขึ้น แต่อัตราเงินเดือนของข้าราชการยังไม่มี ความสมดุลกับการใช้จ่ายซึ่งส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หลายคนต้องกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินหรือการกู้ยืมเงินนอกระบบ สภาพปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ทำให้สูญเสียคุณภาพในชีวิต ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การเท่าที่ควร ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน มุ่งเน้นจะพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ (สำนักงาน ก.พ., 2554)

หากกล่าวโดยสรุปความมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลทั่วไปรวมถึงข้าราชการ ต้องมีการบริหารจัดการสรรเวลาในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี การบริหารเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมมีความสมดุลกันจะมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคมที่นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จึงเป็นไปเพื่อทราบคุณภาพชีวิต รวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ข้าราชการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
- 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

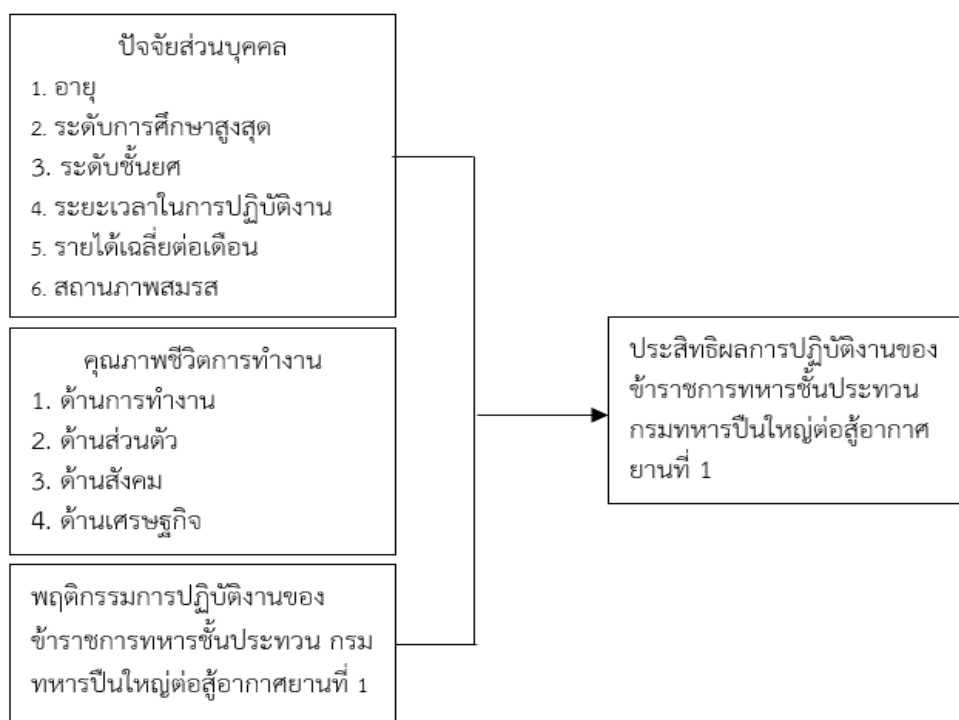
กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น

(Independent Variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ (ก.พ.)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ 2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงาน

Steers (1977 Motivation and work behavior อ้างถึงใน สกุลรัตน์ ไพบุลย์, 2554) ให้ความเห็นว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือพฤติกรรมการณ์การทำงาน ของคนในองค์กรและนอกจากนี้ แครทซ์และแคน (Kart and Kahn, 1966. The Social Psychology of Organization. อ้างถึงใน สกุลรัตน์

ไพบูลย์, 2554) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์กรเพื่อให้องค์กรนั้นมี ประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคน ที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบ แล้วองค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้ เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กร ปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็ม ความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาส พิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นการเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่ เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับ องค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงาน ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่ม สร้างสรรค์

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

Gibson et al. (1997) ได้ให้ความสนใจประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1) ประสิทธิภาพของบุคคล (Individual Effectiveness) ประสิทธิภาพระดับนี้เน้นที่ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกองค์กร ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์กร ผู้จัดการโดยมาจากประเมินประสิทธิภาพของบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะตัดสินใจเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น และรางวัลอื่น ๆ ตามระบบขององค์กร

2) ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group Effectiveness) ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในสายพาน แต่ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือ สนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบสายพานที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่รวมการปฏิบัติงานของแต่ละคน อธิบายได้ในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึง การรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่ลักษณะเกินกว่า การรวมตัวกันธรรมดา

3) ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจะประกอบด้วยประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นมากกว่าผลรวมของประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม ซึ่งกระทำของพลังร่วม (Synergistic Effects) ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่มีระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยแยกตามสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวน 50 คน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 จำนวน 159 คน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5 จำนวน 227 คน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 จำนวน 226 คน และกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 7 จำนวน 186 คน รวมทั้งหมด 848 คน แล้วทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มทั้งหมดอีก 28 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 300 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 1 แล้วทำการแจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลในการศึกษาตรงกลุ่มผู้ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษา โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 จนครบตามจำนวนตัวอย่างคือ 300 คน

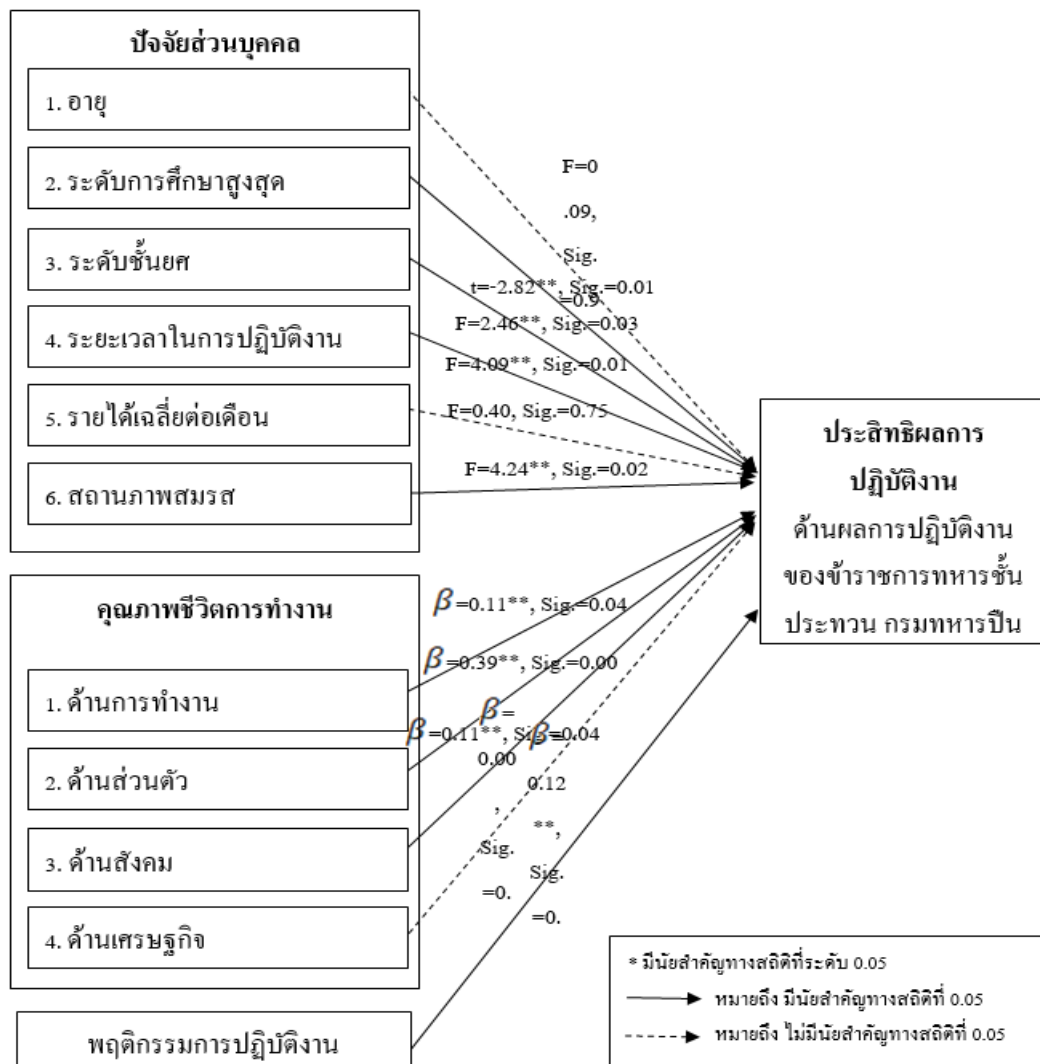
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการทำงาน 2. ด้านส่วนตัว 3. ด้านสังคม 4. ด้านเศรษฐกิจ 3) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกองทัพบก) 4) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกองทัพบก) ด้านผลการปฏิบัติงาน 5) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.0 มีชั้นยศจ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.0

จากผลการวิจัยสามารถเขียนแบบจำลอง เพื่อสรุป กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลองของกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยนำมาสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกันผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของธเนศ บุตรอำ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม อีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน รายได้ต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการทำงานสาเหตุผลจากภาระงานที่หนักเกินไป อัตราค่าจ้างของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัยในด้านเวลาสาเหตุผลจากภาระการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงิน สาเหตุผลจากการขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรา กล้าหาญ (2562) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงานด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3) จากผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนน ทอแสง (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อภิษฎา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาได้พบว่า มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1) จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยองค์การควรมีการวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การนำทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มาใช้ภายในองค์กรให้ชัดเจนและมากขึ้น การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talented People) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาองค์กร เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกันทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2) จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม ส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว นำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติม ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อทราบความต้องการและปัจจัยที่มีความสำคัญส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นได้

2) ควรศึกษาว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรมกำลังพลทหารบก. (2554). ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2564, จาก <https://dop.rta.mi.th/0401.2.3/images/pranukngan-54.pdf>
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). ตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 5(2), 46-57.
- ธนศ บุตรอำ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม อิตาลี เอลลิเวเตอร์ จำกัด. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(2), 53-64.
- นิมนน ทองแสน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 6(2), 121-132.
- สกุรัตน์ ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงาน ก.พ. (2554). ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/node/98>
- อภิญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Gibson, J. L. et al. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

- Steer, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.